Servín Quintero Damaris Angelina dservinq

Martínez Coronel Brayan Yosafat Yosafat Coronel

Fuentes Castillo Angel Osvaldo Osvaldo Fuentes

**Conteste brevemente en equipo de 3 personas, en el caso que corresponda, cite el artículo y la definición conforme a la Ley Federal del Trabajo.**

**1. ¿Cómo se define a un trabajador?**

Es la persona física que presta a otra persona (física o moral) un trabajo subordinado, es decir, toda actividad humana física, intelectual o material, sin importar el grado de preparación del que lo presta.

**2. ¿Qué afirma el artículo 3º?**

Que el trabajo es un derecho y un deber social, además, no se permite la discriminación, pero que son aceptadas las preferencias o calificaciones en un determinado trabajo y que se debe promover y vigilar la capacitación y la formación con el fin de aumentar la productividad, pero, sin olvidar el medio ambiente.

**3. ¿A qué se refiere el artículo 21 del contrato individual de trabajo definido en el artículo 20?**

En que ambas partes salen beneficiadas, porque, como dice el artículo 20, producen los mismos efectos para ambas partes. Aunque, al contrato se refiere a que es independiente de la relación entre el patrón y el trabajador, pues está en papel.

**4. ¿Qué deben contener el escrito que contenga las condiciones de trabajo?**

* Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes y domicilio del trabajador y del patrón.
* Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba.
* El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible.
* El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo
* La duración de la jornada
* La forma y el monto del salario
* El día y el lugar de pago del salario
* La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley
* Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón

**5. ¿Qué deberá observarse en la prestación de los servicios de trabajadores mexicanos fuera de la República, contratados en territorio nacional?**

I. Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y contendrán además de las estipulaciones del artículo 25 de esta Ley, las siguientes:

a) Indicar que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

b) Las condiciones de vivienda decorosa e higiénica que disfrutará el trabajador, mediante arrendamiento o cualquier otra forma;

c) La forma y condiciones en las que se le otorgará al trabajador y de su familia, en su caso, la atención médica correspondiente; y

d) Los mecanismos para informar al trabajador acerca de las autoridades consulares y diplomáticas mexicanas a las que podrá acudir en el extranjero y de las autoridades competentes del país a donde se prestarán los servicios, cuando el trabajador considere que sus derechos han sido menoscabados, a fin de ejercer la acción legal conducente;

II. El patrón señalará en el contrato de trabajo domicilio dentro de la República para todos los efectos legales;

III. El contrato de trabajo será sometido a la aprobación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la cual, después de comprobar que éste cumple con las disposiciones a que se refieren las fracciones I y II de este artículo lo aprobará. En caso de que el patrón no cuente con un establecimiento permanente y domicilio fiscal o de representación comercial en territorio nacional, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje fijará el monto de una fianza o depósito para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas. El patrón deberá comprobar ante la misma Junta el otorgamiento de la fianza o la constitución del depósito;

IV. El trabajador y el patrón deberán anexar al contrato de trabajo la visa o permiso de trabajo emitido por las autoridades consulares o migratorias del país donde deban prestarse los servicios; y

V. Una vez que el patrón compruebe ante la Junta que ha cumplido las obligaciones contraídas, se ordenará la cancelación de la fianza o la devolución del depósito que ésta hubiere determinado.

**6. ¿A qué se refiere el artículo 39-A?**

A que en las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.

Durante el periodo de prueba el trabajador disfrutará del salario, seguridad social y de las prestaciones del puesto que desempeñe.

**7. ¿Cuáles son las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón?**

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón que despida a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron.

El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.

La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión.

La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta, por sí sola determinará la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido.

**8. ¿Qué horarios tienen las jornadas de trabajo?**

Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas. Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

Jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

**9. ¿Cuáles son los días de descanso obligatorio?**

Son días de descanso obligatorio:

I. El 1o. de enero;

II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;

III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;

IV. El 1o. de mayo;

V. El 16 de septiembre;

VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;

VII. El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;

VIII. El 25 de diciembre, y

IX. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

**10. ¿A cuántos días de vacaciones tiene derecho un trabajador que tenga más de un año de servicios?**

Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

**11. ¿Cómo se define al salario y como puede fijarse?**

- Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

- El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

**12. ¿A qué se refiere el artículo 126?**

A las situaciones en las que queda exceptuada la obligación de repartir utilidades.

I. Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento;

II. Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento. La determinación de la novedad del producto se ajustará a lo que dispongan las leyes para fomento de industrias nuevas;

III. Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el período de exploración;

IV. Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios;

V. El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia; y

VI. Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Economía. La resolución podrá revisarse total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen.

**13. ¿Qué está prohibido a los trabajadores?**

I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe

II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón

III. Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada

IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez

V. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico

VI. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzocortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo

VII. Suspender las labores sin autorización del patrón

VIII. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo

IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados

X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento

XI. Acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo

**14. ¿Cuáles son las normas a que se refiere el artículo 163?**

La atribución de los derechos al nombre y a la propiedad y explotación de las invenciones realizadas en la empresa, se regirá por las normas siguientes:

I. El inventor tendrá derecho a que su nombre figure como autor de la invención;

II. Cuando el trabajador se dedique a trabajos de investigación o de perfeccionamiento de los procedimientos utilizados en la empresa, por cuenta de ésta la propiedad de la invención y el derecho a la explotación de la patente corresponderán al patrón. El inventor, independientemente del salario que hubiese percibido, tendrá derecho a una compensación complementaria, que se fijará por convenio de las partes o por la Junta de Conciliación y Arbitraje cuando la importancia de la invención y los beneficios que puedan reportar al patrón no guarden proporción con el salario percibido por el inventor; y

III. En cualquier otro caso, la propiedad de la invención corresponderá a la persona o personas que la realizaron, pero el patrón tendrá un derecho preferente, en igualdad de circunstancias, al uso exclusivo o a la adquisición de la invención y de las correspondientes patentes

**15. ¿Qué es el Reglamento interior de trabajo?**

Es un conjunto de disposiciones obligatorias para los trabajadores y los patrones para los desarrollos de los trabajos, no entran normas técnicas en él. Entran normas sobre la entrada y salida del lugar, cuándo y dónde se paga, disposiciones para primeros auxilios, normas de salubridad o permisos y licencias.

**Calcule según corresponda. (Aproximar vs. Ley, no utilizar calculadoras online)**

**a) Calcule el finiquito de una persona que tiene un Salario Diario Integrado de $750.00, que fue contratada el 1o de junio de 2012 y que laboró hasta el día de hoy. Lea CAPITULO IV, Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso, y Rescisión de las relaciones de trabajo.**

El periodo es del 1 de junio de 2012 hasta el 26 de abril de 2021.

El monto de vacaciones se da por 6 días después del primer año + 6 días de los 3 siguientes años + 2 por el quinto año, son 14 días. El año de vacaciones lleva 11/12, por lo que el monto sería 750 \* 14 \* 11/12, que es 9625.

El aguinaldo son 15 días mínimo, y el año lleva 4/12, entonces el monto es 750 \* 15 \* 4/12, que es 3750.

El monto de 3 meses, donde cada mes cuenta como 30.4 días, entonces el monto es 3 \* 30.4 \* 750, que da un total de 68400.

20 días por cada año que trabajó que son 8 años y 11/12, 750 \* 20 \* (8 + 11/12) que nos da un total de 133750.

El finiquito será de la suma de los montos anteriores, que da 215525.

**b) ¿Cuánto es el valor del aguinaldo de una persona que tiene un salario diario integrado de $600, y ya cumplió con una antigüedad 15 meses en la empresa para el mes de diciembre de este año? Verifique CAPITULO V, Salario.**

Será de 15 días, como el aguinaldo se da por año lectivo, entonces no importa lo de 15 meses. Este año si sigue trabajando hasta diciembre, tendrá un aguinaldo de 15 \* 600, 9000.

**c) Considerando los ingresos de la persona del inciso b, ¿cuál es el monto que percibirá al final de su quincena, si trabajó 10 horas de tiempo extra de lunes a sábado, y acudió a trabajar 2 horas en su día de descanso? Cheque CAPITULO II, Jornada de trabajo.**

El costo por hora es de 600 / 8 = 75

Lo que percibe cada quincena son 600 \* 15 = 9000

9 de las 10 horas se pagan al doble: 9 \* 75 \* 2 = 1350

La décima hora se paga al triple: 1 \* 75 \* 3 = 225

Las horas en domingo se pagan 25% más sobre el salario ordinario, y si es día de descanso el doble, siendo dos horas las que trabajó: 2\*2 \* 75 \* 1.25 = 375

El total de su quincena será de: 10950